

Утверждаю

Директор МУП СКУ

П.Л. Алексеев

4 марта 2019 года



## Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов

### 1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение разработано с целью выявления и урегулировании конфликта интересов в МУП СКУ (далее – Предприятие) и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия). А также оптимизации взаимодействия работников профилактики конфликта интересов, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников.

**Положение о конфликте интересов** - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Предприятия) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Предприятия, работником (представителем Предприятия) которого он является.

**Под личной заинтересованностью** работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

### 2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с предприятием на основе, трудовых, гражданско-правовых договоров.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Предприятии положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

3.2. Ситуация конфликтов интересов, условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников предприятия;

- работник предприятия может за дополнительную плату в не рабочее время оказать услугу клиенту.
- получение работником подарков от клиентов.
- нарушение работником предприятия Устава, локальных нормативных актов предприятия и этические нормы.
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов предприятия.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов на предприятии положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия, выявление каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе урегулирования;
- соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Предприятия. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора Предприятия.

4.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников предприятия, реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитываются мнения самих работников, а так же в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники;
- обеспечивается информационная открытость предприятия в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

4.4. В случае возникновения конфликта интересов, работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора предприятия.

4.5. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия;

4.6. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

4.7.. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

4.8. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров директор предприятия в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений;

4.9. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Предприятие может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Предприятия или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

4.11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.12. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наименьшую меру воздействия из возможных, с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

4.13. Все работники предприятия несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **5. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением.**

5.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением на предприятии работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за разработку мероприятий по предотвращению коррупции и специально создаваемую на предприятии Комиссию.

5.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;

- право требовать предоставления работниками предприятия объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками предприятия

- условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

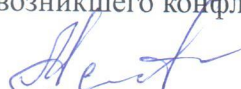
- незамедлительное уведомление руководителя предприятия о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

**6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (прекращен) предприятием.**

- 6.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов и своевременно сообщать руководству предприятия о конфликте интересов; (Приложение № 1)
  - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Специалист по охране труда



Несмашный А.А.

Приложение № 1  
(Форма уведомления)

к Положению о предотвращении и урегулировании  
конфликта интересов,

Директору МУП СКУ  
Форма уведомления о возникновении  
конфликта интересов

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит / может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).  
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная  
заинтересованность: .....

\_\_\_\_\_  
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: .....

\_\_\_\_\_  
Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению  
требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта  
интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

Дата

Подпись

(расшифровка подписи)

Специалист по охране труда



Несмашный А.А.